



BOLETIM DA REPÚBLICA

PUBLICAÇÃO OFICIAL DA REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

IMPRESA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E. P.

AVISO

A matéria a publicar no «Boletim da República» deve ser remetida em cópia devidamente autenticada, uma por cada assunto, donde conste, além das indicações necessárias para esse efeito, o averbamento seguinte, assinado e autenticado: **Para publicação no «Boletim da República».**

SUMÁRIO

Conselho de Ministros:

Decreto n.º 30/2018:

Aprova o Regulamento do Subsistema de Carreiras e Remuneração.

CONSELHO DE MINISTROS

Decreto n.º 30/2018

de 22 de Maio

Havendo necessidade de estabelecer os princípios e regras de organização e estruturação do Subsistema de Carreiras e Remuneração, no uso das competências atribuídas pela alínea h) do n.º 1 do artigo 204 da constituição da República de Moçambique, o Conselho de Ministros decreta:

ARTIGO 1

(Objecto)

1. É aprovado o Regulamento do Subsistema de Carreiras e Remuneração, em anexo, que é parte integrante do presente Decreto.

2. O Subsistema de Carreiras e Remuneração estabelece os princípios e regras de organização e estruturação das Carreiras e Remuneração, abreviadamente designado por SCR.

ARTIGO 2

(Âmbito)

1. O Subsistema de Carreiras e Remuneração aplica-se aos funcionários e agentes do Estado que exercem actividade na Administração Pública no país e nas representações do Estado moçambicano no estrangeiro.

2. O Subsistema de Carreiras e Remuneração é igualmente aplicável aos funcionários e agentes do Estado que exercem actividade nos serviços de apoio técnico e administrativo

da Presidência da República, da Assembleia da República, dos Tribunais, do Ministério Público, do Conselho Constitucional, do Gabinete do Provedor de Justiça, da Comissão Nacional de Eleições e das Assembleias Provinciais, e demais instituições públicas criadas nos termos da Constituição ou da lei.

3. É aplicável aos funcionários e agentes da Administração Autárquica o regime do Subsistema de Carreiras e Remuneração.

ARTIGO 3

(Revogação)

1. São revogados os Decretos n.ºs 54/2009, de 8 de Setembro, 20/2013, de 15 de Maio e 14/2017, de 18 de Maio, e todas as normas que contrariam o presente Decreto.

2. Os anexos II e III do Decreto n.º 54/2009, de 8 de Setembro, e as alterações introduzidas pelo Decreto n.º 20/2013, de 15 de Maio, e pelo Decreto n.º 14/2017, de 18 de Maio, continuam em vigor até que sejam aprovadas as tabelas de carreira e funções.

ARTIGO 4

(Entrada em vigor)

O presente Regulamento entra em vigor na data da sua publicação.

Aprovado pelo Conselho de Ministros, aos 10 de Abril de 2018.

Publique-se.

O Primeiro-Ministro, *Carlos Agostinho do Rosário*.

Regulamento do Subsistema de Carreiras e Remuneração

ARTIGO 1

(Ingresso)

1. O ingresso no aparelho do Estado faz-se no nível mais baixo da respectiva carreira por concurso, salvo as excepções definidas por lei.

2. O ingresso faz-se, em regra na classe E (estagiário) nas carreiras mistas e no escalão 1 das carreiras horizontais.

3. Nas carreiras de regime especial diferenciadas, o ingresso faz-se na categoria mais baixa da carreira.

ARTIGO 2

(Carreira, Classe, Categoria e Escalão)

1. Carreira é o conjunto hierarquizado de classes ou categorias de idêntico nível de conhecimentos e complexidade a que os funcionários do Estado têm acesso, de acordo com o tempo de serviço e o mérito de desempenho.

2. Classe ou categoria é a posição que o funcionário do Estado ocupa na carreira, de acordo com o seu desenvolvimento profissional.

3. Escalão é o número que indica a posição do funcionário do Estado na classe ou categoria da respectiva faixa salarial.

ARTIGO 3

(Carreira)

1. O exercício de actividades profissionais no aparelho do Estado é assegurado em regime de carreira e contrato.

2. Sem prejuízo do que se encontra disposto para o exercício de funções em comissão de serviço, o desempenho de actividades profissionais correspondentes a necessidades permanentes e próprias dos serviços e que exija qualificação académica e técnico médio profissional ou formação específica, deve ser assegurado por pessoal em regime de carreira, salvo as excepções previstas na lei.

ARTIGO 4

(Estrutura das carreiras)

1. As carreiras profissionais estruturam-se em:

- a) Vertical, quando integram classes ou categorias com o mesmo conteúdo funcional, diferenciadas em exigências, complexidades e responsabilidade e a evolução do funcionário se faz por promoção;
- b) Horizontal, quando integram actividades profissionais com o mesmo conteúdo funcional cuja evolução se faz por progressão e corresponde apenas à maior eficiência na execução das respectivas tarefas, sendo de classe única;
- c) Mistas, quando combinam características das carreiras verticais e das horizontais.

2. Na função pública são utilizadas apenas as carreiras mistas e horizontais.

ARTIGO 5

(Carreiras de regime geral, específicas e de regime especial)

1. As carreiras profissionais da função pública são de regimes geral, especial e específica.

2. As carreiras de regime geral integram as ocupações comuns a todos os sectores.

3. As carreiras específicas integram as ocupações típicas da actividade fim de cada sector da função pública.

4. As carreiras de regime especial subdividem-se em diferenciadas e não diferenciadas:

- a) As carreiras de regime especial diferenciadas têm ordenação por categoria, de acordo com a qualificação e descrição do conteúdo funcional constante do qualificador profissional;
- b) As carreiras de regime especial não diferenciadas têm ordenação por classe e escalão, e estruturam-se nos termos das carreiras de regime geral.

ARTIGO 6

(Qualificadores profissionais)

1. Os qualificadores profissionais contêm a descrição generalizada do conteúdo de trabalho correspondente a cada carreira ou função, os requisitos habilitacionais e profissionais para ingresso e promoção na respectiva carreira bem como o respectivo grupo salarial.

2. Nas carreiras de regime especial diferenciadas o qualificador é elaborado por categoria e no regime geral e especial não diferenciadas por classes.

3. A descrição do conteúdo de trabalho não pode, em caso algum, prejudicar a atribuição aos funcionários do Estado de tarefas de complexidade e responsabilidade equiparáveis, não expressamente mencionadas.

4. Os qualificadores profissionais são aprovados pelo Órgão criado para o efeito, ouvido o Órgão Director Central do Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos.

ARTIGO 7

(Desenvolvimento Profissional)

O desenvolvimento profissional do funcionário do Estado é o processo permanente de ampliação do seu potencial através de acções de indução, formação e avaliação que visem o seu crescimento profissional através da promoção, progressão e mudança de carreira profissional.

ARTIGO 8

(Promoção)

1. A promoção é a mudança para a classe ou categoria seguinte da respectiva carreira e opera-se para escalão a que corresponda vencimento imediatamente superior.

2. A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Tempo mínimo de 2 anos completos de serviço efectivo no último escalão da classe ou categoria em que está enquadrado;
- b) Média da avaliação de desempenho não inferior a bom, nos últimos 2 anos no último escalão da classe ou categoria;
- c) Aprovação em concurso de acordo com o qualificador da respectiva carreira;
- d) Existência de cabimento orçamental.

3. A promoção da classe E para a C, nas carreiras mistas, é automática e deve ter avaliação de desempenho não inferior a bom nos últimos 2 anos.

4. O disposto nos números anteriores não prejudica a definição de regras próprias de promoção para as carreiras de regime especial diferenciadas.

5. A promoção não necessita de posse, produz efeitos a partir da data da anotação do Tribunal Administrativo competente e exige publicação no *Boletim da República*.

6. O funcionário do Estado que não tiver sido promovido por culpa não a si imputável, o serviço a que está vinculado, deve o submeter ao concurso de promoção, em caso de aprovação deve ser colocado na classe ou categoria correspondente, desde que haja cabimento orçamental para o efeito.

ARTIGO 9

(Progressão)

1. A progressão faz-se por mudança de escalão dentro da respectiva faixa salarial.

2. A progressão depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Tempo mínimo de 2 anos de serviço efectivo no escalão em que está posicionado;
- b) Avaliação de potencial;
- c) Existência de cabimento orçamental.

3. A progressão do escalão 1 para o 2, nas carreiras de classe única, é automática, e deve ter avaliação de desempenho não inferior a bom nos últimos 2 anos.

4. A progressão não carece de publicação no Boletim da República nem de posse e produz efeitos a partir da data da anotação do Tribunal Administrativo.

5. A progressão não depende de requerimento do interessado, devendo os serviços providenciar oficiosamente o seu processamento em tempo oportuno.

6. O funcionário que não tiver progredido por causa não a si imputável, deve progredir até ao Escalão correspondente, contados a partir da data da última progressão, desde que haja cabimento orçamental para o efeito.

ARTIGO 10

(Mudança de carreira)

1. A mudança de carreira profissional corresponde à transição de uma carreira para outra, obedecendo os requisitos habilitacionais e profissionais exigidos pelos qualificadores profissionais.

2. A mudança de carreira profissional faz-se por concurso e está condicionada à verificação cumulativa dos seguintes requisitos.

- a) Obtenção de nível académico ou técnico médio profissional, em área de formação enquadrada nas necessidades actuais da instituição em que o funcionário presta serviço;
- b) Aprovação em concurso de mudança de Carreira;
- c) Avaliação de desempenho não inferior a bom nos últimos 3 anos;
- d) Existência de cabimento orçamental;
- e) Existência de lugar vago no quadro de pessoal.

3. O concurso pode ser dispensado quando o número de lugares for superior em relação ao número de candidatos, sem prejuízo da observância dos restantes requisitos referidos no n.º 2 do presente artigo.

4. A integração na nova carreira faz-se no escalão e classe ou categoria a que corresponder vencimento imediatamente superior ao que o funcionário auffer.

5. O provimento referido no presente artigo é feito por despacho de nomeação, e carece de visto do Tribunal Administrativo competente.

ARTIGO 11

(Conversão de carreira)

1. Na falta de funcionário de determinada carreira para o preenchimento de lugar vago no quadro de pessoal do sector, o dirigente competente pode recorrer ao funcionário enquadrado em outra carreira, com o mesmo nível habilitacional, para o preenchimento do referido lugar, desde que reúna os requisitos exigidos na referida carreira, e que disso não resulte a redução do seu vencimento.

2. A conversão de carreira é feita por concurso, salvo nos casos em que o número de lugar no quadro de pessoal a prover seja superior ao número de candidatas.

ARTIGO 12

(Criação, reestruturação ou extinção de carreiras e funções)

1. A criação, reestruturação ou extinção de carreiras e funções profissionais é decidida pelo Órgão competente para o efeito, sob proposta fundamentada do organismo interessado, ouvido o Órgão Director Central do Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos.

2. No caso de criação ou reestruturação de carreiras profissionais ou de funções, a proposta deve ser fundamentada e acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Ofício do dirigente do organismo interessado dirigido ao órgão competente para aprovação;
- b) Legislação específica do organismo, nomeadamente:
 - i) Decreto de criação;
 - ii) Estatuto orgânico.
- c) Impacto orçamental da proposta;
- d) Declaração da existência do cabimento orçamental, emitida pela entidade que superintende a área das Finanças.

ARTIGO 13

(Garantia de promoção, progressão e mudança de carreira)

O preenchimento de vagas dos quadros de pessoal e da execução das regras de promoção, progressão e mudança de carreira profissional, carece de confirmação de cabimento orçamental.

ARTIGO 14

(Funções de direcção, chefia e confiança)

1. As funções de direcção, chefia e confiança, constantes da tabela de funções, só podem ser exercidas em comissão de serviço, obedecendo aos requisitos previstos nos respectivos qualificadores profissionais.

2. O vencimento das funções de direcção, chefia e confiança é fixado por referência ao vencimento de Secretário Permanente de Ministério, nos valores percentuais.

ARTIGO 15

(Direito resultante da comissão de serviço)

1. Finda a comissão de serviço e desde que a cessação não tenha sido determinada por motivo disciplinar, o funcionário do Estado que tiver desempenhado funções de direcção, chefia e confiança, pelo período mínimo de 5 anos, têm direito ao provimento em classe superior à que possui.

2. O funcionário do Estado que for nomeado para exercer cargo de dirigente superior do Estado, após a cessação de funções desde que não tenha sido determinada por motivo disciplinar, é reenquadrado na sua carreira profissional, com salvaguarda de todos direitos inerentes à sua categoria ou classe, sem prejuízo dos direitos adquiridos por exercício do cargo.

3. O provimento referido no n.º 1 é condicionado à existência de cabimento orçamental e obedece aos seguintes critérios:

- a) Cada período de 5 anos completos de exercício contínuo da função, contados a partir da data da última promoção, atribui o direito de promoção à classe ou categoria imediatamente superior no primeiro escalão da faixa salarial;
- b) Cada 2 anos excedentes ao período anterior dão direito à progressão na respectiva faixa salarial.

ARTIGO 16

(Avaliação de Potencial)

1. A avaliação de potencial é a valoração das capacidades e habilidades técnico médios profissionais do funcionário do Estado a partir de indicadores objectivos-pré-definidos.

2. De acordo com a especificidade do sector, pode o Órgão competente para o efeito aprovar critérios específicos para

avaliação do potencial, sob proposta do órgão interessado, ouvido o Órgão Director Central do Sistema Nacional de Gestão de Recursos Humanos.

ARTIGO 17

(Objectivos de avaliação de potencial)

1. A avaliação de potencial visa graduar os funcionários dentro do mesmo escalão, permitindo progredir para o escalão imediatamente superior e tem como base indicadores a que se atribui uma pontuação em função da sua influência no desenvolvimento profissional.

2. Os indicadores seleccionados para a avaliação de potencial devem permitir a verificação do crescimento presumido da capacidade e esforços individuais de desenvolvimento profissional dos funcionários.

ARTIGO 18

(Indicadores de avaliação de potencial)

1. São indicadores de avaliação de potencial:

- a) O tempo de serviço na Administração Pública, desde o ingresso até a data do início do processo de avaliação de potencial, com a pontuação de 5 a 25 pontos, de acordo com o tempo de serviço;
- b) O tempo efectivo na carreira actual, com a pontuação de 15 a 50 pontos, de acordo com o tempo de serviço;
- c) O tempo de serviço no escalão actual, com pontuação de 20 a 80 pontos, de acordo com o tempo de serviço;
- d) Habilitações académicas, que o funcionário adquiriu até à data do início do processo de avaliação de potencial, com pontuação de 10 a 75 pontos, de acordo com a habilitação académica;
- e) A formação não formal, com a pontuação de 25 a 100 pontos, de acordo com as horas/aulas;
- f) Média de classificação de serviço nos últimos 2 anos, com a pontuação de 30 a 150 pontos.

2. A pontuação dos indicadores de avaliação de potencial consta do anexo I.

ARTIGO 19

(Pontuação final da avaliação de potencial)

A pontuação final consiste no somatório de pontos obtidos em cada indicador.

ARTIGO 20

(Lista classificativa de progressão)

1. A lista classificativa deve ser elaborada de acordo com o modelo do anexo II, e dela deve constar a pontuação obtida pelo funcionário do Estado em cada um dos indicadores de avaliação de potencial.

2. A lista classificativa provisória deve ser afixada no respectivo local de trabalho para efeitos de consulta e eventual reclamação dos interessados, durante o período de 10 dias, devendo delas constar a data da afixação.

ARTIGO 21

(Reclamação da pontuação final)

1. O funcionário pode apresentar reclamação da pontuação obtida em qualquer dos indicadores no prazo de 10 dias a contar da data da afixação da lista classificativa provisória.

2. As unidades orgânicas respectivas devem remeter as reclamações ao sector de recursos humanos, findo o prazo referido no número anterior.

3. A reclamação apresentada pelo funcionário deve ser respondida no prazo de 10 dias, a partir da data em que o dirigente competente para decidir a recebeu.

ARTIGO 22

(Lista definitiva de avaliação de potencial)

1. Não havendo reclamação, decorrido o prazo máximo de 60 dias contados a partir da data de afixação da lista classificativa provisória, esta torna-se definitiva.

2. Havendo reclamação, há lugar à divulgação da lista definitiva abrangendo as reclamações atendidas.

3. A elaboração da lista definitiva deve ocorrer dentro do prazo de 15 dias, a contar da data da decisão do dirigente competente e deve ser publicada em *Boletim da República*.

ARTIGO 23

(Validade da lista de progressão)

O prazo de validade da lista classificativa de progressão é de 2 anos a contar da data de publicação no *Boletim da República*.

ARTIGO 24

(Estrutura indiciária)

1. As tabelas indiciárias são aprovadas pelo Conselho de Ministros.

2. O valor do índice 100 das tabelas das carreiras de regime geral, específicas e de regime especial é fixado pelo Conselho de Ministros.

3. A tabela salarial, com arredondamento nos respectivos valores, é divulgada por despacho do Ministro que superintende a área das finanças.

ARTIGO 25

(Suplementos)

1. Aos funcionários e agentes do Estado podem ser atribuídos, sobre o vencimento base os seguintes suplementos:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Trabalho nocturno;
- c) Trabalho em regime de turnos;
- d) Suplemento do trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade;
- e) Ajudas de custo;
- f) Suplemento de vencimentos;
- g) Subsídio na doença;
- h) Distinção e prémios;
- i) Bónus especial;
- j) Subsídio de localização;
- k) Subsídio de adaptação;
- l) Subsídio de risco;
- m) Subsídio de campo;
- n) Subsídio de mar;
- o) Subsídio de funeral;
- p) Subsídio de comunicação;
- q) Subsídio de combustível;
- r) Gratificação de chefia;
- s) Participação em custas e multas.

2. A participação em custas e multas é regulamentada em legislação específica.

ARTIGO 26

(Bónus Especial)

1. O bónus especial é atribuído ao funcionário com habilitações de nível técnico médio profissional e superior, condicionado a mudança de carreira, sem prejuízo de atribuição no momento do ingresso na função pública.

2. O bónus especial é, igualmente, atribuído ao agente do Estado com habilitações de nível técnico médio profissional e superior.

3. Salvo direito adquirido, o bónus especial é fixado sobre o vencimento base da carreira ou da categoria, nos seguintes termos ou função exercida:

- a) 65% para professores de ensino superior, licenciados em medicina e cirurgia e médico especialista;
- b) 50% outros licenciados e especialistas;
- c) 20% Técnicos médios profissionais formados pelos institutos de ensino profissional, enfermeiros médios e técnicos médios especializados da saúde e professores de nível médio.

4. Nos casos em que o funcionário ou agente do Estado detenha mais do que um vínculo laboral com a Administração Pública, o bónus especial é devido na vinculação estabelecida por meio de nomeação para lugar do quadro de pessoal.

ARTIGO 27

(Subsídio de campo e de mar)

1. Ao funcionário ou agente do Estado que execute trabalhos de campo e de mar e que em consequência dos mesmos tenha de residir temporariamente acampado fora das povoações ou no mar, é abonado um subsídio diário.

2. Nos casos referidos no número anterior, não são abonadas ajudas de custo, com a excepção dos dias de partida e chegada.

3. O subsídio de campo só é devido quando o funcionário ou agente do Estado não aufera remuneração especial fixada na base desse trabalho e quando o período de execução do trabalho de campo for superior a 48 horas desde que não exceda 30 dias consecutivos.

4. O subsídio de mar só é devido quando o período de execução dos trabalhos, a contar da hora de embarque e partida do navio, for igual ou superior a 24 horas, desde que não exceda 30 dias consecutivos.

5. O montante dos subsídios de campo e de mar é fixado por despacho conjunto dos Ministros que superintendem as áreas da Função Pública e das Finanças.

ARTIGO 28

(Suplemento do Trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade)

1. Considera-se trabalho prestado em condições de risco, penosidade ou insalubridade:

- a) Actividades realizadas em condições excepcionais, de entre outras, nos locais afectados pela seca, em situação de isolamento ou de difíceis condições de vida e de trabalho e de grande incidência de situações endémicas ou epidémicas;
- b) Actividades que envolvam particular desgaste físico ou psíquico, nomeadamente, as que envolvam exposição a raios X e substâncias radioactivas e tóxicas.

2. O Ministro que superintende a área da Função Pública, mediante proposta dos dirigentes dos órgãos centrais e locais, ouvido o Ministro que superintende a área das Finanças e se for o caso o Ministro que superintende a área da Saúde, aprova, por despacho, os locais e actividades abrangidos pelo disposto no número anterior.

3. O funcionário ou agente do Estado tem direito a um suplemento de 15% do vencimento quando e enquanto colocados nos locais referidos na alínea a) do n.º 2 do presente artigo e a um suplemento de 10% de vencimento quando em exercício das actividades referidas na alínea b) daquele preceito.

4. Os suplementos previstos no número anterior não são acumuláveis.

ARTIGO 29

(Trabalho em regime de turnos)

1. Considera-se trabalho por turnos, todo aquele que é prestado em regime de escalonamento, por virtude da exigência de funcionamento do serviço durante as 24 horas do dia.

2. Cada turno não pode exceder o período máximo estabelecido para o trabalho normal diário.

3. Os turnos funcionarão sempre em regime de rotação, para que sucessivamente se substituam em períodos regulares de trabalho.

4. O dia de descanso semanal deverá coincidir com o domingo, pelo menos, uma vez em cada período de quatro semanas.

5. A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso, salvo casos excepcionais como tal reconhecidos pelo dirigente respectivo.

6. Aos funcionários ou agentes do Estado que exerçam a sua actividade em regime de turnos e realizem o mínimo de 30% de trabalho efectivo nocturno, é atribuída a quantia correspondente a 15% da importância que corresponda ao seu vencimento.

7. O disposto no n.º 1 do presente artigo não se aplica às categorias cujas funções, pela sua naturezas, só possam ser exercidas em período predominantemente nocturno.

ARTIGO 30

(Trabalho extraordinário nocturno)

1. Para efeitos de remuneração considera-se trabalho extraordinário, nocturno, o que for prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte.

2. A remuneração por cada hora de trabalho nocturno prestado é superior em 25% da tarifa horária que corresponde ao vencimento do funcionário.

3. A autorização para a realização de trabalho nocturno é da competência dos dirigentes dos órgãos centrais e locais, mediante proposta devidamente fundamentada.

4. Durante o período de gravidez e até 12 meses após o parto, as mulheres estão isentas de prestar trabalho nocturno.

5. Os dirigentes dos órgãos centrais e locais podem dispensar da prestação de trabalho nocturno o funcionário ou agente com cinquenta ou mais anos de idade ou quando invocados motivos aceitáveis e desde que não resulte prejuízo para os serviços.

6. Não há lugar para remuneração extraordinária para os funcionários que exercem as funções de direcção, chefia e confiança, exceptuando os secretários particulares.

ARTIGO 31

(Décimo terceiro vencimento)

1. Os funcionários e agentes do Estado em efectividade de serviço e os aposentados têm direito a perceber no fim de cada ano civil uma importância correspondente ao vencimento base ou pensão que auferem, sujeito à existência de disponibilidade financeira.

2. Os funcionários e agentes do Estado com mais do que uma vinculação no aparelho do Estado estão vedados de perceber mais que um suplemento anual de 13.º vencimento.

ARTIGO 32

(Remuneração em período de formação)

1. Os funcionários em actividade que sejam seleccionados para frequentar cursos de formação ou de aperfeiçoamento técnico-profissional, reciclagens ou estágios, realizados em território nacional ou no estrangeiro têm direito às seguintes remunerações:

- a) Os funcionários estudantes a tempo parcial auferem um valor correspondente a 85% da remuneração mensal;
- b) Os funcionários estudantes a tempo inteiro no país ou no estrangeiro auferem um valor correspondente a 75% da remuneração mensal;
- c) Estão isentos dos descontos previstos nas alíneas anteriores os funcionários estudantes quando o período de formação for igual ou inferior a um ano.

2. Consideram-se funcionários estudantes a tempo parcial os que prestam serviço durante, pelo menos, 15 horas por semana.

ARTIGO 33

(Remuneração horária)

1. A remuneração horária é igual a remuneração mensal do funcionário ou agente do Estado sobre o número de horas realizadas.

2. Para efeitos de remuneração, o valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

sendo RM a remuneração mensal e N o número de horas correspondentes à normal duração semanal de trabalho.

3. A fórmula referida no número anterior serve de base ao cálculo do valor correspondente a qualquer outra fracção de tempo de trabalho.

ANEXO 1

(n.º 2 do artigo 18)

Pontuação dos indicadores de Avaliação de Potencial**a) Tempo de serviço na Administração Pública**

Grau	Tempo de serviço	Pontos
1.º	Até 5 anos	5
2.º	6 a 15 anos	20
3.º	+15 anos	25

b) Tempo efectivo na carreira actual

Grau	Tempo de serviço	Pontos
1.º	Até 5 anos	15
2.º	6 a 10 anos	35
3.º	+10 anos	50

c) Tempo de serviço no escalão actual

Grau	Tempo de serviço	Pontos
1.º	Até 4 anos	20
2.º	5 a 8 anos	50
3.º	+8 anos	80

d) Habilitações académicas

Grau	Habilitações Académicas	Pontos
1.º	Nível Primário	10
2.º	Nível Básico	20
3.º	Nível Médio	30
4.º	Bacharelato	40
5.º	Licenciatura/Mestrado	50
6.º	Doutoramento	75

e) Formação Não Formal

Grau	Horas em curso	Pontos
1.º	80 a 160 horas	25
2.º	161 a 320 horas	50
3.º	321 a 480 horas	75
4.º	481 a 640 horas	100

f) Média de classificação de serviço nos últimos 2 anos

Grau	Média de classificação	Pontos
1.º	Regular	30
2.º	Bom	70
3.º	Muito Bom	150

**Anexo 2
(n.º 2 do artigo 18)**

Ministério/Direcção Provincial de.....

Lista Classificativa para Progressão na Carreira

Local de Trabalho: _____

Carreira/Categoria: _____

Classe: _____

Escalão: _____

Nº de ordem	Cód. Func	Nome	Pontuação							
			Tempo de Serviço			Hab. Académica	Form. Não-Formal	Média Classif. Serviço	Total	
			Adm. Púb.	Carreira	Escalão					

O Responsavel pelos Recursos Humanos

Preço — 40,00 MT

IMPRESA NACIONAL DE MOÇAMBIQUE, E.P.